



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. L. L.*, 2016 TSSDAAE 449

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-127

ENTRE :

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Appelante

et

**L. L.**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Shu-Tai Cheng

DATE DE L'AUDIENCE : Les 9 et 13 juin 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 août 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

Représentante de l'appelante Louise Laviolette

Intimée L. L.

### INTRODUCTION

[1] Le 23 décembre 2015, la division générale (DG) du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a accueilli l'appel de l'intimée à l'encontre d'une inadmissibilité imposée par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) pour non-disponibilité aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi). La DG a déterminé que l'intimée était disponible pour travailler à partir du 13 décembre 2013 et qu'elle était admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 18 de la Loi.

[2] Le 11 janvier 2016, la Commission (appelante) a présenté une demande de permission d'en appeler pour interjeter appel de la décision de la DG devant la division d'appel (DA) du Tribunal. La permission d'en appeler a été accordée le 2 mars 2016.

[3] Le présent appel a été instruit au moyen d'une audience par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité des questions en litige;
- b) Les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires;
- c) L'exigence, en vertu du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, de veiller à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[4] L'audience de l'appel a eu lieu le 9 juin 2016 à l'heure prévue. Cependant, il n'a pas été possible de terminer l'audience durant la période impartie, et l'audience s'est poursuivie et terminée le 13 juin 2016.

## FAITS

[5] Les faits suivants ne sont pas contestés :

- a) L'intimée a travaillé jusqu'au 24 octobre 2013; elle avait besoin de prendre un congé autorisé de son emploi à la Banque TD pour fournir des soins primaires à ses parents âgés;
- b) Conformément aux modalités de son congé autorisé (d'une durée maximale d'un an), son employeur ne lui réservait pas son poste au-delà d'un mois d'absence; l'employée est tenue de postuler des emplois au sein de l'entreprise pour s'assurer d'avoir un poste à son retour;
- c) Durant son congé, l'intimée bénéficiait d'avantages de l'entreprise mais ne touchait pas de salaire;
- d) L'intimée a commencé à chercher un emploi le 13 décembre 2013, lorsque la situation avec ses parents a commencé à se stabiliser;
- e) Il lui était interdit, au titre des modalités de son contrat avec la Banque TD, d'accepter un emploi ailleurs qu'au sein de l'entreprise; elle a donc seulement postulé des emplois au sein de l'entreprise entre le 13 décembre 2013 et le 19 décembre 2014, date à laquelle elle a été congédiée;
- f) Elle a élargi sa recherche d'emploi en décembre 2014, après son congédiement;
- g) Elle a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 7 janvier 2015;
- h) La Commission a informé l'intimée qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pour les raisons suivantes :
  - 1. Elle a quitté volontairement son emploi sans justification,

2. Elle n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler puisque ses responsabilités familiales l'empêchaient d'accepter un emploi;

i) L'intimée a demandé à la Commission de réviser sa décision. La Commission a infirmé sa décision concernant la question du départ volontaire et a conclu que l'intimée avait montré qu'elle avait été fondée à quitter volontairement son poste. Cependant, la Commission a maintenu sa décision relativement à la question de la disponibilité.

[6] Durant l'audience devant la DA, l'appelante a noté que la demande de l'intimée était antidatée et que sa période de prestations était comprise entre octobre 2013 et octobre 2014. Elle a également convenu des faits suivants :

a) L'intimée a fait tout ce qui était en son possible pour trouver un emploi à la Banque TD et elle n'a pas été capable d'élargir sa recherche d'emploi avant son congédiement en décembre 2014;

b) Il était indépendant de la volonté de l'intimée de ne pas pouvoir chercher un emploi ailleurs qu'à la Banque TD durant son congé autorisé;

c) L'intimée a entrepris toutes les démarches possibles, entre le 13 décembre 2013 et la date de son congédiement, pour pouvoir réintégrer un poste à la Banque TD.

## **QUESTION EN LITIGE**

[7] La DA doit déterminer si la DG elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier.

[8] La DA devra également déterminer s'il convient de rejeter l'appel, de rendre la décision que la DG aurait dû rendre, de renvoyer l'affaire à la DG pour réexamen, ou encore de confirmer, d'infirmé ou de modifier la décision de la DG.

## **DROIT APPLICABLE**

[9] En vertu du paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[10] La permission d'en appeler a été accordée au motif que l'appelante avait présenté des motifs se rattachant aux moyens d'appel énumérés et que l'un de ces motifs au moins conférait à l'appel une chance raisonnable de succès, en l'occurrence, celui ayant trait au moyen d'appel prévu à l'alinéa 58(1)*b*) de la Loi sur le MEDS.

[11] Le paragraphe 59(1) de la Loi sur le MEDS prescrit les pouvoirs de la DA.

[12] Le paragraphe 18(1) de la Loi fait partie des dispositions pertinentes en l'espèce :

18 (1) Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là :

- (a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;
- (b) soit incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler;
- (c) soit en train d'exercer les fonctions de juré.

[13] L'alinéa 18(1)*a*) décrit la situation applicable à l'affaire qui nous occupe.

## **OBSERVATIONS**

[14] L'appelante a fait valoir ce qui suit :

- a) La DG a conclu que l'intimée était disponible pour travailler à compter du 13 décembre 2013 d'après une erreur de droit et une conclusion de fait erronée;

- b) La DA ne doit aucune déférence aux conclusions de la DG en ce qui concerne les questions de droit;
- c) Pour ce qui est des questions mixtes de fait et de droit, la DA doit faire preuve de déférence à l'égard de la DG et peut seulement intervenir si la décision de la DG est fondée sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance;
- d) La disponibilité est une question de fait qu'il faut examiner en tenant compte de toutes les circonstances propres au cas en question;
- e) Le critère juridique pour prouver la disponibilité est énoncé dans la décision *Faucher* (*Faucher c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96);
- f) La DG a commis une erreur de droit dans son application du critère juridique aux faits de l'affaire;
- g) La DG a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées lorsqu'elle a conclu que l'intimée était disponible pour travailler; elle ne pouvait être considérée comme disponible pour travailler puisque sa disponibilité était entravée par sa recherche d'emploi restreinte aux emplois à la Banque TD.

[15] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

- a) Le DG a correctement appliqué le bon critère juridique aux faits de l'affaire;
- b) L'utilisation de l'expression « personne raisonnable » n'enlève rien au fait que la DG a appliqué aux faits le bon critère juridique;
- c) Les conclusions de fait contenues dans la décision de la DG n'étaient en rien « abusives » ou « arbitraires »;
- d) La DG a conclu qu'elle avait entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi et qu'elle était disponible pour travailler à partir du

13 décembre 2013; ces conclusions étaient fondées sur la preuve présentée à la DG et doivent être maintenues;

e) Elle était restreinte par son contrat avec son employeur, la Banque TD, à seulement postuler des emplois au sein même de l'entreprise jusqu'en décembre 2014, date à laquelle elle a été congédiée;

f) Sa situation est particulière et ne relève d'aucune des causes soulevées par l'appelante.

## **NORME DE CONTRÔLE**

[16] L'intimée fait valoir que la norme de contrôle applicable aux questions de droit est celle de la décision correcte et que la norme de contrôle applicable aux questions mixtes de fait et de droit est celle de la décision raisonnable : *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50 (paragraphe 15).

[17] Comme l'a déterminé la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Jewett*, 2013 CAF 243, *Chaulk c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 190 et d'autres causes, la norme de contrôle applicable aux questions de droit et de compétence dans les appels relatifs à l'assurance-emploi devant le conseil arbitral est celle de la décision correcte, tandis que la norme de contrôle applicable aux questions de fait et aux questions mixtes de fait et de droit est celle de la décision raisonnable.

[18] Jusqu'à tout récemment, la DA considérait que les décisions de la DG pouvaient être révisées selon les mêmes normes applicables aux décisions du conseil arbitral.

[19] Cependant, dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Paradis, Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, la Cour d'appel fédérale a indiqué que cette approche ne convient pas lorsque la DA du Tribunal révisé les décisions rendues par la DG en matière d'assurance-emploi.

[20] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Maunder*, 2015 CAF 274, la Cour d'appel fédérale s'est référée à l'affaire *Jean, supra*, et a déclaré qu'il n'était pas nécessaire pour la Cour de considérer la question de la norme de contrôle que la DA doit appliquer aux décisions de la

DG. L'affaire *Maunder* touchait une demande de pension d'invalidité au titre du *Régime de pensions du Canada*.

[21] Dans l'arrêt récent *Hurtubise c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 147, la Cour d'appel fédérale a considéré une demande de contrôle judiciaire portant sur une décision rendue par la DA qui avait rejeté de façon sommaire un appel d'une décision de la DG. La DA avait appliqué la norme de contrôle suivante : celle de la décision correcte pour les questions de droit et celle de la décision raisonnable pour les questions mixtes de fait et de droit. La DA a conclu que la décision de la DG « concorde avec la preuve qui lui a été soumise [et] qu'elle est raisonnable ». La DA a appliqué l'approche que la Cour d'appel fédérale avait jugé inappropriée dans *Jean, supra*, mais cette décision de la DA avait été rendue avant la décision *Jean*. Dans l'arrêt *Hurtubise*, la Cour d'appel fédérale n'a fait aucun commentaire sur la norme de contrôle et a conclu qu'elle était « incapable de conclure à une décision déraisonnable de la part de la division d'appel ».

[22] Il semble exister des divergences quant à l'approche que la DA du Tribunal devrait adopter pour réviser des décisions rendues par la DG en matière d'assurance-emploi, et particulièrement pour déterminer si la norme de contrôle relative aux questions de droit et de compétence dans les appels de décisions la DG en matière d'assurance-emploi diffère de la norme de contrôle relative aux questions de fait et aux questions mixtes de fait et de droit.

[23] Je ne sais pas bien comment concilier ces divergences apparentes. C'est pourquoi je vais considérer cet appel en me référant aux dispositions d'appel prévues par la Loi sur le MEDS et non aux critères de la décision « raisonnable » et de la décision « correcte » se rapportant à la norme de contrôle.

## **ANALYSE**

### **Contexte**

[24] L'intimée a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi en janvier 2015. La Commission avait d'abord déterminé ce qui suit :

- a) Elle a volontairement quitté son emploi sans justification;



- b) Elle n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler puisque ses responsabilités familiales l'empêchaient d'accepter un emploi.

[25] À l'étape de la révision, la Commission a conclu que l'intimée avait montré avoir été fondée à quitter volontairement son emploi. Sa demande a été antidatée au 27 octobre 2013. Cependant, la Commission a maintenu sa décision relativement à la question de la disponibilité.

[26] Dans ses observations écrites présentées à la DG, la Commission a fait valoir ce qui suit concernant la question de la disponibilité :

*[Traduction]*

Dans la présente affaire, la prestataire a fait preuve d'un désir sincère à retourner au travail, mais seulement auprès de la Banque TD, dans un poste différent. La recherche d'emploi de la prestataire est manifestement restreinte à un seul employeur, puisqu'elle ne peut pas explorer d'autres occasions sur le marché du travail en raison d'une condition de son congé autorisé. De plus, quoique la prestataire puisse sincèrement désirer retourner au travail, il est évident qu'elle n'est pas en mesure de le faire du seul fait qu'elle a pris un congé pour pouvoir prendre soin de ses parents. Si la prestataire avait été disponible pour travailler, elle n'aurait pas demandé un congé.

Par conséquent, la prestataire ne peut prouver qu'elle est disponible pour travailler puisqu'elle n'est pas disponible pour intégrer le marché du travail. De plus, la raison même de son congé prouve également qu'elle n'est pas disponible pour travailler, car la priorité de la prestataire est de prendre soin de ses parents.

[...]

En l'espèce, quoique la prestataire puisse souhaiter travailler, la raison même de son congé autorisé montre aussi qu'il existe des obstacles empêchant la prestataire d'être disponible pour intégrer le marché du travail.

[27] Comme l'appelante n'a pas participé à l'audience devant la DG, elle n'a pas pu entendre le témoignage de l'intimée ou prendre connaissance des observations qu'elle a présentées à la DG. Elle n'a pas complété ses observations écrites par des observations orales.

[28] La DG a statué sur la question de la disponibilité en concluant ce qui suit au paragraphe 32 de sa décision :

[Traduction]

Je conclus que la demanderesse a fait preuve d'un désir et d'une volonté sincères de travailler le plus tôt possible comme le montrent ses efforts continus pour chercher un emploi et pour y poser sa candidature. Bien que sans succès, cela n'implique pas que la recherche n'a pas été faite. Les conditions personnelles jugées comme des obstacles à sa disponibilité ont cessé de l'être dès qu'elle a pu mettre en place des dispositions appropriées pour ses parents et qu'elle s'est remise à poser des candidatures le 13 décembre 2013.

[29] L'appelante a voulu obtenir la permission d'en appeler au motif que la DG a commis des erreurs de droit et tiré des conclusions de fait erronées. La permission d'en appeler a été accordée au motif qu' « il y aurait eu une erreur de droit [...] ou des erreurs mixtes de fait et de droit ».

[30] L'argument principal de l'appelante sur la question de la disponibilité porte maintenant sur la disponibilité de l'intimée restreinte à un seul employeur. Autrement dit, l'intimée ne peut pas prouver qu'elle était disponible aux termes de l'alinéa 18a) de la Loi puisqu'elle ne cherchait pas à obtenir un emploi convenable auprès d'autres employeurs et que cette restriction limitait indûment ses chances de pouvoir réintégrer le marché du travail.

### **Permission d'en appeler**

[31] La décision accordant la permission d'en appeler indiquait ce qui suit :

[14] La décision de la DG a renvoyé à l'affaire *Faucher* (A-56-96/A-57-96 en appel des décisions du juge-arbitre CUB 30987 et CUB 380988) pour énoncer le critère juridique de disponibilité :

[20] Pour être considéré comme disponible à travailler, un appelant doit démontrer 1. Un désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. 2. Une manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable. 3. L'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail. Ces trois facteurs seront pris en considération pour en arriver à une décision. (*Faucher* A-56-96 et *Faucher* A-57-96)

[15] Toutefois, la conclusion de la DG selon laquelle l'intimée « avait fait ce à quoi on peut s'attendre de la part d'une personne raisonnable dans de telles circonstances » ne constituait peut-être pas le bon critère juridique dans l'affaire *Faucher*, supra. La conclusion mixte de fait et de droit selon laquelle l'intimée

était disponible pour travailler à compter du 13 décembre 2013 provient de cette conclusion (citée plus haut); par conséquent, elle mérite une révision.

[16] Bien qu'une demanderesse ne soit pas tenue de prouver les moyens d'appel aux fins d'une demande de permission d'en appeler, elle doit à tout le moins énoncer certains motifs qui font partie des moyens d'appel énumérés. En l'espèce, la demanderesse a énoncé un moyen et un motif d'appel qui relèvent de l'un des moyens d'appel énumérés.

[17] Sur le moyen d'appel selon lequel il y aurait eu une erreur de droit [...] ou des erreurs mixtes de faits et de droit, je suis convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.

### **Décision de la DG**

[32] La DG a examiné la preuve, énoncé le critère juridique applicable d'après *Faucher* et conclu ce qui suit :

[29] La demanderesse ne peut avoir été censée connaître et respecter les règlements qui régissent la disponibilité quand, le 27 octobre 2013, la date où sa demande (antidatée) a été fixée, elle n'avait pas encore présenté une demande de prestations.

[30] Dans le respect de son contrat avec la Banque TD concernant son congé autorisé, la demanderesse a posé sa candidature pour tous les emplois à l'intérieur de l'institution en plus de chercher d'autres emplois grâce à son réseau étendu de collègues.

[31] Dès que son emploi à la Banque TD a pris fin, le 19 décembre 2014, elle a immédiatement élargi sa recherche d'emploi pour inclure des employeurs autres que la Banque TD.

[32] Je conclus que la demanderesse a fait preuve d'un désir et d'une volonté sincères de travailler le plus tôt possible comme le montrent ses efforts continus pour chercher un emploi et pour y poser sa candidature. Bien que sans succès, cela n'implique pas que la recherche n'a pas été faite. Les conditions personnelles jugées comme des obstacles à sa disponibilité ont cessé de l'être dès qu'elle a pu mettre en place des dispositions appropriées pour ses parents et qu'elle s'est remise à poser des candidatures le 13 décembre 2013.

[*Traduction*]

## CONCLUSION

[33] Le membre estime, après avoir examiné adéquatement toutes les circonstances, que l'appelante avait fait ce à quoi on peut s'attendre de la part d'une personne raisonnable dans de telles circonstances; par conséquent, je conclus qu'elle était disponible pour travailler à compter du 13 décembre 2013 et qu'elle avait droit à des prestations à compter de cette date en vertu de l'article 18 de la Loi.

### Erreurs alléguées

[33] À l'audience devant la DA, l'appelante a circonscrit sa position à la question de la disponibilité et a allégué plus précisément que l'erreur commise par la DG est une erreur d'application du critère énoncé dans *Faucher*. Elle ne conteste pas les conclusions de fait sous-jacentes de la DG. À présent, l'appelante allègue uniquement que la DG n'a pas correctement appliqué le troisième facteur du critère énoncé dans la décision *Faucher*.

[34] Le troisième facteur du critère énoncé dans *Faucher* indique que le prestataire [*traduction*] « ne doit pas fixer des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail ».

[35] L'appelante se fonde sur l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Leblanc*, 2010 CAF 60, dans lequel la Cour d'appel fédérale a annulé la décision d'un juge-arbitre sur la question de savoir si le prestataire était disponible pour travailler ou non. Le juge-arbitre ne s'était pas penché sur la question qui était de savoir si, nonobstant son désir de se rendre au travail, le prestataire n'était pas disponible au sens de la Loi en raison des obstacles qui le rendaient incapable de se rendre au travail. Monsieur Leblanc « n'a pas pu rendre sa prestation de service pendant deux semaines à cause d'un incendie qui a détruit sa maison ainsi que tous ses biens, y inclus ses vêtements et ses bottes de travail. Bien que monsieur Leblanc voulait toujours se rendre au travail, il était dans l'impossibilité de le faire puisqu'il ne pouvait ni se vêtir convenablement ni se rendre à son lieu de travail, qui était à quelque distance de chez lui. »

[36] L'appelante fait valoir que l'affaire *Leblanc* exemplifie le principe général voulant qu'un prestataire restreint par des facteurs indépendants de sa volonté est tout de même reconnu comme ayant une disponibilité limitée, et un prestataire dont la disponibilité est limitée n'est

pas disponible pour travailler au sens de la Loi. Par analogie, l'intimée en l'espèce n'a pas été capable d'élargir sa recherche d'emploi au-delà d'un seul employeur, ce qui constitue un facteur limitant indépendant de sa volonté, et, en raison de ce facteur limitant, on ne peut affirmer qu'elle est disponible pour travailler au sens de la Loi.

[37] Je ne suis pas d'accord que la cause *Leblanc* ait une portée d'application générale, comme l'allègue l'appelante, ni qu'elle soit analogue aux faits de l'affaire qui nous occupe. Dans *Leblanc*, le prestataire ne pouvait pas physiquement se rendre à son lieu de travail et n'avait pas les vêtements appropriés parce qu'un incendie avait détruit sa maison et tous ses biens. De plus, la Cour d'appel fédérale a déterminé que l'une des erreurs du juge-arbitre avait été d'accueillir l'appel du prestataire en se fondant sur une concession de la Commission, laquelle la Commission a maintenu ne pas avoir faite. Cette affaire diffère de l'affaire qui nous occupe.

[38] L'appelante n'a pas été capable de donner des exemples de jurisprudence [traduction] « dont les fondements factuels étaient semblables », mais a fait remarquer que [traduction] « cela ne signifie pas qu'il n'en existe pas ».

[39] Dans ses observations écrites, l'appelante fait également référence à la cause *Canada (Procureur général) c. Cornelissen-O'Neill*, A-652-93, pour appuyer la thèse selon laquelle [traduction] « l'exigence légale d'un prestataire à prouver sa disponibilité en vertu de l'alinéa 18a) de la Loi ne peut être ignorée, peu importe les circonstances atténuantes. De plus, le versement des prestations est sujet à la disponibilité de la personne, et non à la justification de sa non-disponibilité. »

[40] Dans *Cornelissen-O'Neill*, la prestataire était une enseignante qui a maintenu qu'elle était disponible pour travailler durant la période estivale, pour laquelle elle a fait une demande de prestations. La Cour d'appel fédérale a indiqué que « [l]e fait qu'il puisse sembler raisonnable pour un prestataire de ne pas être en quête d'emploi n'est pas une raison suffisante pour ignorer la loi » et que « [s]i un enseignant désire percevoir des prestations d'assurance-chômage au cours des mois d'été et qu'il a l'intention de retourner au travail comme enseignant en septembre, il doit être prêt à chercher au cours de l'été un travail pour lequel il est réellement employable comme, par exemple, à titre de conseiller au sein d'une colonie de vacances ou dans

d'autres types d'emplois pour lesquels un travail d'une durée de deux mois est acceptable. » Madame Cornelissen-O'Neill n'avait pas essayé de trouver un emploi; son cas n'est donc pas du tout semblable à la présente affaire, où l'intimée a postulé et cherché à obtenir plus de 10 différents postes entre décembre 2013 et décembre 2014.

[41] La disponibilité est une question de fait qu'il faut examiner en tenant compte de toutes les circonstances propres au cas en question. Pour prouver sa disponibilité, il faut avoir entrepris des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable. (*Canada (Procureur général) c. Whiffen*, 1994, 165 N.R. 145 (C.A.F.) A-1472-92)

[42] Dans sa décision, la DG fait référence à des [traduction] « démarches raisonnables et habituelles », notamment aux paragraphes 5 et 25. C'est dans ce contexte que je lis la conclusion de la DG au paragraphe 33 de sa décision, dans laquelle elle indique que [traduction] « l'appelante avait fait ce à quoi on peut s'attendre de la part d'une personne raisonnable dans de telles circonstances ». La DG n'a pas rendu une décision entachée d'une erreur de droit en faisant l'emploi du terme « personne raisonnable ». Quoi qu'il en soit, la DG avait conclu au paragraphe 32 de sa décision que l'intimée a [traduction] « fait preuve d'un désir et d'une volonté sincères de travailler le plus tôt possible comme le montrent ses efforts continus pour chercher un emploi et pour y poser sa candidature ». La DG a tenu compte des circonstances propres à cette affaire et a conclu que l'intimée avait démontré qu'elle était disponible.

[43] L'appelante allègue que l'intimée n'a pas satisfait à la troisième condition du critère énoncé dans *Faucher*, et que la DG a commis une erreur de droit dans sa décision puisqu'elle a mal appliqué ce critère.

### **Nouvelle question devant la DA**

[44] La DG a tenu compte de la condition personnelle de l'intimée, soit de sa priorité qui était de prendre de soin de ses parents. Il s'agissait de l'argument principal de la Commission devant la DG en ce qui concerne les conditions personnelles (ou limitantes).

[45] Voici ce qu'a indiqué la DG concernant le fait que l'intimée n'avait pas élargi sa recherche d'emploi au-delà d'un seul employeur :

[*Traduction*]

[30] Dans le respect de son contrat avec la Banque TD concernant son congé autorisé, la demanderesse a posé sa candidature pour tous les emplois à l'intérieur de l'institution en plus de chercher d'autres emplois grâce à son réseau étendu de collègues.

[31] Dès que son emploi à la Banque TD a pris fin, le 19 décembre 2014, elle a immédiatement élargi sa recherche d'emploi pour inclure des employeurs autres que la Banque TD.

[46] Devant la DG, la position de l'appelante sur la question de la disponibilité n'était pas essentiellement fondée sur le fait que l'intimée n'avait pas cherché d'emploi convenable ailleurs qu'auprès d'un seul employeur.

[47] L'argument de l'appelante, voulant que l'intimée « n'était pas disponible » pour travailler au sens de la Loi, n'avait pas été présenté de la même manière devant la DG. Cependant, cela n'empêche pas l'appelante de présenter cet argument à la DA, puisqu'une erreur de droit est un motif d'appel admissible en vertu de l'alinéa 58(1)b) de la Loi sur le MEDS, « que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier ».

### **Disponibilité et conditions personnelles**

[48] Voici donc la question dont la DA est maintenant saisie : La DG a-t-elle commis une erreur de droit en concluant que l'intimée était disponible d'après le critère énoncé dans *Faucher*, même si elle limitait sa recherche d'emploi à un seul employeur?

[49] Le troisième facteur du critère énoncé dans *Faucher* est que le prestataire ne doit pas fixer des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[50] Il est important de souligner les faits suivants :

- a) L'intimée n'a pas fixé une condition personnelle limitant sa recherche d'emploi; un contrat l'empêchait de chercher un emploi ailleurs qu'à la Banque TD jusqu'en décembre 2014; cette condition était imposée par un contrat;
- b) Elle avait postulé [*traduction*] « tous les emplois disponibles et n'importe lesquels au sein de l'entreprise en plus d'avoir cherché d'autres postes éventuels par l'entremise de son important réseau de collègues »;
- c) Elle avait essayé d'être nommée à plus de 10 postes éventuels en un an;
- d) L'appelante a admis ce qui suit :
  - 1. L'intimée a fait tout ce qui était en son possible pour trouver un emploi à la Banque TD et elle n'a pas été capable d'élargir sa recherche d'emploi avant son congédiement en décembre 2014,
  - 2. Il était indépendant de la volonté de l'intimée de ne pas pouvoir chercher un emploi ailleurs qu'à la Banque TD durant son congé autorisé;
- e) L'appelante ne conteste pas que l'intimée a entrepris toutes les démarches possibles pour réintégrer un poste à la Banque TD à partir de décembre 2013, et ce jusqu'à ce qu'elle soit congédiée en décembre 2014 et qu'elle puisse élargir sa recherche d'emploi.

[51] En l'espèce, la DG n'a pas conclu que l'intimée avait [*traduction*] « fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail ».

[52] La disponibilité est une question de fait qu'il faut examiner en tenant compte de toutes les circonstances propres au cas en question. La disponibilité est une question objective : il s'agit de déterminer si un prestataire est suffisamment disponible pour occuper un emploi convenable afin d'avoir droit à des prestations d'assurance-emploi.

[53] En règle générale, un prestataire qui impose des restrictions déraisonnables ne peut prouver qu'il est disponible. Déterminer si une restriction ou une condition personnelle est déraisonnable est une question de fait, qui, je le répète, est une question objective. Dans le critère énoncé dans *Faucher*, il est question de [*traduction*] « conditions personnelles qui



pourraient limiter indûment les chances de réintégrer le marché du travail » (souligné par mes soins), et non de toute condition personnelle.

[54] Le rôle de la DG, en tant que juge des faits, consiste à soupeser la preuve et à tirer des conclusions en s'appuyant sur son appréciation de cette preuve. La DA n'est pas le juge des faits.

[55] Il ne m'appartient pas, comme membre de la DA du Tribunal saisie de cet appel, d'examiner et d'évaluer les éléments de preuve dont disposait la DG dans l'optique de remplacer les conclusions de fait qu'elle a tirées par mes propres conclusions. Mon rôle consiste à déterminer si la DG a commis une erreur susceptible de contrôle prévue au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS et, si c'est le cas, à fournir réparation pour cette erreur. En l'absence d'une telle erreur, la loi ne permet pas à la DA d'intervenir. La DA n'a pas comme rôle d'instruire l'affaire de nouveau.

[56] D'après un examen et une évaluation des éléments de preuve portés à sa connaissance, la DG a conclu, implicitement, que la recherche d'emploi de l'intimée, limitée à un seul employeur jusqu'à son congédiement, était raisonnable compte tenu des circonstances. Quoique l'appelante conteste la conclusion de fait de la DG, voulant que l'intimée [traduction] « avait fait ce à quoi on peut s'attendre de la part d'une personne raisonnable dans de telles circonstances », celle-ci n'a pas été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans que la DG ne tienne compte des éléments portés à sa connaissance.

[57] Quoique la DG n'ait peut-être pas statué sur la question plus large soulevée par l'appelante, qui est de savoir si un prestataire restreint par toute condition limitante n'est pas disponible pour travailler au sens de la Loi, elle n'a commis aucune erreur susceptible de révision. La DG n'a pas rendu une décision entachée d'une erreur de droit et n'a pas fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[58] Je ne suis pas d'accord au sujet de l'application générale du troisième facteur, avancé par l'appelante, du critère énoncé dans *Faucher*, selon lequel un prestataire limité par des facteurs, y compris des facteurs indépendants de sa volonté, est tout de même reconnu comme

ayant une disponibilité limitée, et qu'un prestataire dont la disponibilité est limitée n'est pas disponible pour travailler au sens de la Loi. Il est de jurisprudence constante que la Cour d'appel fédérale n'aille pas aussi loin. Dans le critère de l'affaire *Faucher*, il est question de [*traduction*] « conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de réintégrer le marché du travail », et non de toute condition personnelle.

[59] Par conséquent, l'appel interjeté par l'appelante devant la DG ne peut être accueilli.

## **CONCLUSION**

[60] L'appel est rejeté.

Shu-Tai Cheng  
Membre de la division d'appel